

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Batik merupakan kerajinan pada salah satu sektor industri kreatif yang memiliki potensi untuk solusi-solusi pada persoalan lingkungan maupun ekonomi bangsa. Perkembangan industri batik ini tersebar di berbagai kota di Indonesia, khususnya di Pulau Jawa (Bakhtiar, Sriyanto, & Amalia, 2009). Industri batik memiliki peranan penting dalam menunjang perekonomian nasional, walaupun industri ini banyak didominasi oleh Industri Kecil Menengah (IKM), namun dapat menyumbang devisa negara yang cukup signifikan dari hasil ekspor. Hal ini disampaikan oleh Gati Wibawaningsih Dirjen IKM Kementerian Perindustrian di Pembukaan Pemeran dan Deklarasi Asosiasi Pengelolaan Pusat Belanja Indonesia (APPBI) di Museum Tekstil Jakarta, bahwa daya saing industri batik nasional yang kooperatif dan kompetitif di pasar internasional menjadikan Indonesia sebagai *market leader* dari pasar batik dunia (Surya, 2017).

Kementerian mencatat nilai ekspor batik dan produk batik pada tahun 2016 mencapai USD 149,9 juta dan memiliki pasar utama dari industri ini adalah Jepang, Eropa, dan Amerika Serikat (Barus, 2017). Perkembangan batik didukung penuh oleh Kemenperin dengan memberikan strategi, diantaranya pengembangan SDM, pengembangan kualitas produk, standarisasi, fasilitas alat dan mesin serta kegiatan promosi melalui pameran dan workshop (Surya, 2017). Batik sebagai warisan budaya orisinal dari Indonesia berkembang menjadi salah satu bentuk

*fashion* yang telah ada berabad lalu, namun tak pernah menjadi *old-fashioned* karena berbagai inovasi dan kreatifitas yang diciptakan melalui industri-industri rumahan (Rahmawati, 2013). Data dari Kementerian Perindustrian di tahun 2015 terdapat pengusaha batik sebanyak 12,7 dan meningkat menjadi 14,3 di tahun 2016. Hal ini menjadi tolak ukur bahwa batik terus berkembang dan terus eksis sebagai *fashion* di dunia (Barus, 2017).

Pembuatan batik sendiri tak lepas dari inovasi dan kreatifitas yang saling berhubungan, dimana kreatifitas adalah munculnya ide-ide baru dan inovasi adalah penerapan dari ide tersebut. Hal ini yang memicu suatu perusahaan harus mempunyai kerjasama antar seluruh unit agar kreatifitas dan inovasi dapat diterapkan dengan maksimal (Jaiswal & Dhar, 2015). Kasus yang sering terjadi adalah keterbatasan kreatifitas, seperti kasus yang terjadi di Kecamatan Panakkukang, dimana disana banyak terdapat UMKM yang menghasilkan batik khas Sulawesi yang mengalami terbatasnya kreativitas, sehingga berakibat terhadap kualitas produk yang dihasilkan serta tingkat penjualannya yang rendah (Hasan, 2018).

Iklim organisasi menjadi kekuatan utama yang mempengaruhi perilaku karyawan untuk mencapai kinerja organisasi yang telah ditetapkan (Runtu & Widyarini, 2012). Iklim organisasi berpengaruh positif bagi perusahaan karena suatu organisasi dalam perusahaan dikatakan baik, apabila perusahaan tersebut mampu mengontrol pola persaingan antar karyawan dengan baik pula (persaingan sehat antar karyawan). Tetapi jika dalam suatu perusahaan iklim organisasinya tidak terstruktur dengan baik maka akan sering terjadi kekacauan antar karyawan

yang berujung pada terjadinya sebuah konflik internal perusahaan, hal ini dapat membuat kerugian untuk karyawan sendiri juga pada perusahaan (Kusdiana, Hasiholan, & Fathoni, 2016).

Sebuah industri sering dituntut untuk menciptakan suatu hal baru, mengolah sesuatu yang telah ada menjadi lebih berharga untuk mempertahankan eksistensi dalam sebuah usaha yang telah ditekuni. Salah satu cara atau pendekatan untuk mencapai tuntutan tersebut adalah dengan kreatifitas. Sebagaimana keberadaan industri kreatif yang memiliki kesempatan pertumbuhan tinggi, terutama untuk negara berkembang UNCTAD dalam (Hatta & Parahyanti, 2016). Seperti yang di sampaikan Darwis, di tahun 2013 beliau menyatakan bahwa sebagai salah satu aktivitas ekonomi yang merefleksikan potensi dan produktivitas dari sumber daya lokal, industri kreatif juga dinyatakan memiliki peranan yang penting dalam eksistensi produk atau jasa kreatif melalui nilai-nilai tambah. Keanekaragaman suku, tradisi, budaya dan bahasa juga semakin melengkapi potensi tumbuhnya industri kreatif yang saat ini memberikan kontribusi kepada pendapatan domestik bruto (PDB) senilai Rp 104,6 triliun (Rahmasari, 2011).

Kementerian Perdagangan Indonesia menyatakan bahwa, industri kreatif didefinisikan sebagai industri yang berasal dari pemanfaatan keterampilan, kreativitas, serta bakat individu untuk menciptakan lapangan pekerjaan melalui penciptaan dan pemanfaatan daya kreasi dan daya cipta individu tersebut (Parman, Subagiyo, Erwi, Rini, & Suseno, 2010). Industri kreatif diklasifikasikan kedalam 14 bidang oleh kementerian perdagangan Indonesia, yaitu arsitektur, periklanan,

kerajinan tangan, desain, pasar barang seni, *fashion*, video-film dan fotografi, televisi dan radio, permainan interaktif, musik, seni pertunjukkan, penerbitan dan percetakan, teknologi, serta riset dan pengembangan (Parman, Subagiyo, Erwi, Rini, & Suseno, 2010). Ditambahkan pula oleh Utami dan Lantu bahwa sejak tahun 2011, kuliner menjadi salah satu bidang yang termasuk dalam ranah industri kreatif. Paparan terbut menyiratkan bahwa dunia industri memiliki lingkup sangat luas, terutama pada industri kreatif. Industri ini dapat mempertahankan eksistensinya memalalui potensi yang dimiliki individu dalam menciptakan suatu karya.

Simamora menyatakan untuk bertahan di industri potensi dalam diri individu harus dimunculkan semaksimal mungkin, potensi tersebut dapat dimunculkan dan diasah melalui berbagai aspek pengembangan, tergantung bagaimana sebuah industri/organisasi mengelola sumber dayanya, terutama pengembangan SDM. Salah satu aspek yang dapat memicu munculnya kreatifitas individu adalah keadaan dalam suatu organisasi tersebut. Keadaan iklim dalam organisasi tersebut menjadi penting karena bahwa industri ini merupakan pemanfaatan daya kreasi dan cipta individu, dimana dalam hal ini kompetensi yang dimiliki individu sangat memperngaruhi, oleh karena itu iklim organisasi menjadi hal yang krusial dalam sebuah organisasi terutama dalam industri kreatif sendiri. Iklim ini akan berpengaruh terhadap praktek serta kebijakan SDM yang ada dan diterima oleh perusahaan (Asi, 2013).

Alasan tersebut yang mendasari munculnya kecenderungan yaitu ketika suatu perusahaan ingin merekrut SDM, kualifikasi pertama dari SDM tersebut

yaitu yang memiliki pola pikir kreatif (West, 2003). Disimpulkan bahwa SDM yang ada pada organisasi harus mempunyai cara berpikir yang kreatif, hal ini diharapkan dari SDM yang mempunyai pemikiran kreatif akan menghasilkan bentuk-bentuk pemikiran yang tajam, dan kritis (Hutanhaean, 2005).

Salah satu contohnya seperti yang terjadi di sebuah perusahaan di Indonesia dimana iklim organisasi di perusahaan tersebut tidak mendukung bagi pengembangan karir karyawan, sehingga terjadi persaingan tidak sehat antar karyawan juga komunikasi yang buruk berimbas pada perusahaan yang mengalami defisit akibat produktivitas karyawan yang rendah (Kusdiana, Hasiholan, & Fathoni, 2016). Masalah lain yang timbul akibat iklim organisasi yang buruk adalah angka *resign* (mengundurkan diri) karyawan yang tinggi. Peristiwa ini terjadi di sebuah perusahaan penerbitan majalah tanaman di Indonesia bahwa berdasarkan data penelitian, ditemukan tindakan *resign* (mengundurkan diri) yang menginterpretasikan suatu bentuk ketidaktoleransian karyawan terhadap tempat kerja yang mungkin dianggap kurang ideal, sehingga karyawan memutuskan untuk mengundurkan diri (Waspodo & Minadaniati, 2012).

Kasus lain yang berkaitan dengan iklim organisasi yang dipaparkan Davis adalah hubungan yang saling menguntungkan, dalam artian hubungan yang terjalin baik antar sesama manusia, baik itu antara pimpinan dan karyawan, maupun hubungan yang baik antar sesama karyawan (Rani, 2007). Sebagaimana yang terjadi pada perusahaan Y di Jawa Tengah bagian divisi desain bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh suasana kantor. Karyawan menyatakan

bahwa di perusahaan tersebut terdapat satu hal yang sangat istimewa yaitu relasi yang terjalin antara karyawan yang baik, baik antar karyawan sendiri ataupun antar atasan dan bawahan. Menurut mereka kekerabatan ini, adalah salah satu alasan yang dapat meningkatkan kinerja dalam pencapaian target perusahaan. Meski demikian, terdapat hal yang sering kali menjadi keluhan oleh beberapa karyawan pada divisi desain adalah ruangan divisi desain yang berada di tempat yang lumayan sulit untuk dijangkau karyawan, hal ini dituturkan oleh salah satu karyawan. Karyawan harus melewati tangga kecil melingkar untuk mencapai ruang kerja tersebut karena ruangan tersebut terletak di lantai tiga (Deasy, 2016).

Kasus lainnya lagi terjadi di Kampoeng Batik Laweyan di Surakarta, Jawa Tengah. Daerah tersebut dikenal dengan sentra pembuatan batik dimana terdapat UMKM, mulai dari batik tulis, batik cap, hingga yang modern yaitu batik printing. Daerah tersebut merupakan pusat batik di Surakarta yang telah ada sejak tahun 1940 dan memiliki  $\pm 93$  pengrajin baik batik tulis maupun batik cap (Larasati, Yarsita, Armada, Meisni, & Artha, 2013). Salah satu UMKM yang dapat dikatakan memiliki omzet paling besar dari UMKM lain, yaitu Batik Merak Manis, di sana memiliki desainer yang bertugas membuat pola batik atau corak serta model busana, dimana desainer tersebut memiliki hambatan terkait kreativitas pembuatan corak, sehingga corak yang dihasilkan terkesan monoton. Masalah lain karena suasana kantor yang dinilai kurang nyaman karena berisi satu keluarga besar. Masalah ini berimbas pada omzet perusahaan, dimana normalnya dalam satu bulan perusahaan memperoleh  $\pm 800$  hingga  $\pm 845$  juta, sekarang

menjadi  $\pm 732$  juta/per bulan. Hal ini disampaikan langsung oleh pemilik perusahaan, beliau menyatakan:

*“Kami mempunyai desainer yang bekerja khusus dalam pembuatan pola, namun sekitar emmm yaa kurang lebih 7 bulan, mbak. Kami mengalami mandek dalam artian kami kurang dapat mengembangkan corak yang baru, mbak. Jadi, yaa gitu-gitu aja, monoton gitu lhoo mbak”.*

Alasan terjadinya hambatan tersebut adalah karena hubungan yang tidak saling menguntungkan, dalam arti hubungan yang terjalin antara karyawan dan pimpinan ataupun sesama karyawan lain kurang terjalin baik yang menyebabkan tidak baiknya komunikasi antar karyawan dengan pimpinan maupun antar sesama karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan bagian desain, mereka menyatakan bahwa standar kerja yang ditetapkan sangat tinggi, contohnya para desainer dituntut untuk dapat menghasilkan 3 desain yang berbeda dalam 1 hari.

*“Kita sulit untuk membuat desain tiga desain dalam sehari, mbak. Sebenarnya kalau kita kompak bisa sih mbak, tapi setiap desain selesai kan harus dapat persetujuan dari Bapak (Owner), nah Bapak tuh sering keluar terus kalau kita jelaskan desainnya Bapak susah paham, terus bilang juga ini ciri khas batik kita kurang menonjol tapi ndak jelasin kurangnya dimana, kalau ditanya langsung suruh revisi. Yooo kita susah thoo mbak, bagian produksi juga kalau ada desain baru tidak segera diselesaikan nanti yang kena marah kita-kita lagi, karena dikira ndak ngasih desainnya”.*

Keluhan yang disampaikan karyawan diatas menjadi penyebab desain yang dihasilkan tidak dapat berkembang yang terkesan monoton, serta produktivitas karyawan rendah. Namun, *reward* yang didapat karyawan besar jika desain dan produksi selesai lebih cepat, seperti dapat bonus gaji lebih atau wisata bersama seluruh karyawan dan boleh mengajak keluarga masing-masing.

Disitulah karyawan merasakan rasa persaudaraan antara satu dan lainnya, seperti yang disampaikan dalam wawancara berikut,

*“...kadang kalau ada pesenan desain baru untuk seragam gitu, mbak dan kita selesainya cepet. Kita dapat bonus mbak, kadang gajiny lebih dan kita akhir tahun gitu piknik bareng mbak, ngajak keluarga juga boleh. Yaa walaupun kadang cekcok di sini tapi yoo biasa mbak wes koyo sedulur dewe”.*

Organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja yang baik bagi karyawannya agar terciptanya tujuan-tujuan perusahaan juga bagi setiap karyawan, namun jika kondisi organisasi di dalamnya tidak mampu menciptakan iklim organisasi baik dan tidak mampu membangun kualitas kehidupan kerja karyawannya yang akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya yang sebelumnya telah ditekan oleh intensitas kerja yang tinggi setiap harinya. Sikap kurang puas yang ditunjukkan karyawan dari segi imbalan yang didapatkan misalnya, dimana jam kerja karyawan yang begitu padat tidak seimbang dengan tingkat imbalan yang seharusnya dan kondisi kualitas kehidupan kerja karyawan kurang diberikan kesempatan untuk menyumbangkan ide – ide mereka dalam kegiatan perusahaan atau organisasi (Permadi & Utama, 2016).

Iklim organisasi sendiri diartikan sebagai persepsi karyawan terhadap keadaan lingkungan/kualitas lingkungan internal dalam suatu organisasi dimana hal tersebut mempengaruhi perilaku individu dan juga sebagai ciri khas dari organisasi tersebut (Hardjana, 2006). Peran aktif dan dominasi manusia didalam segala kegiatan bisnis dan publik menjadikan ia seorang perencana, pelaku serta



penentu bagi tujuan organisasi publik dan bisnis. Tujuan ini tidak akan terwujud jika peranan tersebut tidak ada. Realitasnya seberapa canggih alat yang digunakan dalam organisasi, tidak dapat memberikan manfaat untuk organisasi apabila peranan aktif tersebut tidak ada. Mengelola karyawan sendiri memiliki tingkatan dan kompleksitas kesulitan tertentu, hal ini dikarenakan setiap karyawan memiliki gagasan, rasa, ingin serta latar belakang yang berbeda dan menjadikannya ciri khas. Peranan pimpinan adalah dimana pimpinan tersebut dapat memanfaatkan ciri khas tersebut dengan baik, sehingga akan tercipta SDM yang dapat berkontribusi penuh kepada perusahaan dalam menjalankan visi & misi serta strategi dan nilai yang diterapkan oleh perusahaan (Karundeng, 2013).

Industri kreatif menitikberatkan produktivitas pada kreasi atau daya cipta karyawan, dimana ketika karyawan produktif maka perusahaan akan memperoleh keuntungan (Widiyanti & Sawitri, 2018). Menurut Musbikin, pengertian kreativitas adalah sebuah aktivitas baru yang mengagumkan, atau dapat diartikan pula sebagai sebuah usaha dalam menciptakan inovasi baru (Sugiono, 2018). Kreativitas dapat menggerakkan manusia dalam menyelesaikan masalah berdasarkan kecerdasan, hal ini yang menjadi tolak ukur perusahaan dalam menghadapi masalah atau menemukan solusi (Rohidi, 2011).

Uraian diatas didukung oleh penelitian sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Deasy Amalia dalam skripsinya yang berjudul Hubungan Iklim Organisasi dengan Peluang untuk Berkreasi pada Karyawan Desain PT Batik Danar Hadi Surakarta pada tahun 2007 dengan subjek karyawan desain batik, menyatakan bahwa ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan

peluang karyawan untuk berkreasi, dapat dikatakan pula bahwa semakin positif iklim organisasi pada sebuah perusahaan, semakin tinggi pula peluang berkreasi pada karyawan. Adapun hasil prosentase, iklim organisasi menyumbang 37,4% yang mengindikasikan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap peningkatan peluang berkreasi. Penelitian lain dilakukan oleh Komang Venin dan Dian Ratna dalam jurnal yang berjudul Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Perilaku Inovatif dan Kreatif pada Karyawan *Final Assay* Divisi Produksi PT Hartono Istana Teknologi Sayung Demak pada tahun 2018. Penelitian tersebut menyatakan bahwa pertama, semakin positif iklim organisasi akan semakin positif pula perilaku inovatif dan kreatif karyawan, kedua iklim organisasi menyumbang sebesar 7% terhadap perilaku inovatif dan kreatif pada karyawan (Widiyanti & Sawitri, 2018). Penelitian lain terkait iklim organisasi dapat dilihat di tabel berikut:

*Tabel 1. Penelitian Iklim Organisasi*

Judul	Tahun	Pengarang	Metode	Hasil & Saran
Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang	2016	Maria Rini. K, Maria Magdalena. M, Leonardo Budi. H	Kuantitatif	<p><b>Hasil:</b> Iklim organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p><b>Saran:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dinas Kota Semarang diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan,</li> <li>2. Dinas Kota Semarang diharapkan meningkatkan sistem organisasi yang berkaitan</li> </ol>

				dengan pekerjaan sehari-hari, 3. Dinas Kota Semarang diharapkan mengadakan pelatihan kepemimpinan kepada karyawan.
Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	2018	Dinie Arista Triastuti	Kuantitatif (survei)	<p><b>Hasil:</b> Keadaan lingkungan kerja, kompetensi pegawai dan sistem iklim organisasi yang dijalankan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.</p> <p><b>Saran:</b> Diharapkan penerapan sistem iklim organisasi yang sehat dan lingkungan kerja yang kondusif lebih ditingkatkan melalui seleksi dengan lebih ketat dan menekankan pada kompetensi pegawai.</p>
Pengaruh Iklim Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> pada PT Bank Sulselbar	2016	Andi Caesar. T. T, Abdurrahman Hadi, Rudi Salam	Campuran kuantitatif-kualitatif	<p><b>Hasil:</b> Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT Bank Sulselbar secara langsung dan berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> dalam artian menurunkan niat karyawan untuk berpindah (<i>resign</i>).</p> <p><b>Saran:</b> PT Bank Sulselbar diharapkan dapat mempertahankan aspek yang telah diterapkan melalui sosialisasi yang</p>

				berkesinambungan serta adanya pengelolaan personalia dan promosi karyawan
Pengaruh Iklim Organisasi dan Kemampuan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Diperindagkop dan UKM Kota Pontianak	2016	Yessi Mailisa, M. Irfani Hendri, Rizky Fauzan	Kuantitatif (survei)	<p><b>Hasil:</b> Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dan kinerja pegawai Diperindagkop dan UKM Kota Pontianak.</p> <p><b>Saran:</b> Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menemukan dan membahas aspek lain yang tidak dicantumkan pada penelitian ini.</p>
The Role of The Organizational Climate in The Process Innovation at Sport Organizations (Some Evidence from The Sports and Youth Departments of Mazandaran Province)	2017	Azim Salahi. K, Sayed Mohammad. H. R, Mohammad Javad. T	Kuantitatif	<p><b>Hasil:</b> Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap proses inovasi, sehingga produktivitas meningkat, dalam artian penciptaan iklim organisasi oleh manajer menjadi hal yang krusial.</p> <p><b>Saran:</b> Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan metode lain dan membahas antara keterlibatan pengawasan langsung manajer terhadap karyawan secara terpisah, karena manajer yang memiliki peran besar untuk menciptakan sebuah iklim yang sesuai.</p>
Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi	2012	Agung AWS Waspodo, Lussy Minadaniati	Kuantitatif (Riset deskriptif dan riset	<p><b>Hasil:</b> Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dan OCB serta antara iklim</p>

terhadap <i>Organizational          Citizenship</i> (OCB) Karyawan pada PT. Trubus Swadaya Depok			eksplanatori )	organisasi terhadap OCB  <b>Saran:</b> 1. PT. Trubus Swadaya diharapkan memperhatikan kepuasan kerja pegawai dengan mengadakan peluang naik jabatan, selain itu juga diharapkan untuk memperhatikan aspirasi dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan serta atasan hendaknya menjalin hubungan yang harmonis dengan bawahan. 2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menemukan variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan objek penelitian yang berbeda dengan item kuesioner yang valid dan reliabel.
A Field Study on determining The Effects of Organizational Climate in Term of Social Interactin on Knowledge	2017	Umit Naldoken, Dilaver Tengilimoglu	Kuantitatif (survei)	<b>Hasil:</b> Terdapat hubungan antara iklim organisasi dan interaksi sosial yang dapat mempengaruhi kinerja manajemen.  <b>Saran:</b> perusahaan

Management at Health Organizations				diharapkan dapat meningkatkan intensitas interaksi sosial dan untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat menemukan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja akan pengetahuan suatu manajemen dalam tingkatan yang lebih tinggi.
Kontribusi Pribadi Kreatif dan Iklim Organisasi terhadap Perilaku Inovatif	2005	Erik Saut Hutahaeen	Kuantitatif	<p><b>Hasil:</b> Pribadi kreatif dan sistem iklim organisasi pada perusahaan berpengaruh positif terhadap inovasi pegawai dalam memasarkan barang.</p> <p><b>Saran:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perusahaan diharapkan untuk lebih memerhatikan aspirasi pegawai dalam setiap pengambilan keputusan serta dihimbau untuk atasan khususnya pada bagian pemasaran untuk menciptakan iklim yang lebih kondusif dan sehat guna menunjang kreativitas pegawai.</li> <li>2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menemukan faktor lain terkait membangun</li> </ol>

				pribadi yang kreatif dengan memperhatikan faktor internal dari pegawai serta lebih mempertimbangan metode yang digunakan.
Pengaruh <i>Entrepreneurial Leadership</i> terhadap Iklim Organisasi, Kreativitas dan Inovasi Karyawan Bagian Produksi pada SBO TV	2013	Emmillya Yosephine. S dan Eddy Madiono. S	Kuantitatif (kausal)	<p><b>Hasil:</b> Entrepreneurial leadership berpengaruh positif terhadap iklim organisasi.</p> <p><b>Saran:</b> Diharapkan SBO TV Surabaya meningkatkan sistem iklim organisasi terutama pada kepala bagian agar dapat menghimbau karyawan untuk lebih produktif melalui sistem iklim organisasi. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan lebih memperdalam peran seorang pemimpin dalam menciptakan sebuah suasana kerja yang lebih produktif.</p>
Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Peluang untuk Berkreasi pada Karyawan Desain PT Batik Danar Hadi	2007	Deasy Amallia Rani	Kuantitatif	<p><b>Hasil:</b> iklim organisasi berpengaruh positif terhadap peluang berkreasi di PT Danar Hadi Surakarta</p> <p><b>Saran:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perusahaan diharapkan dapat mengembangkan peluang berkreasi karyawan dengan memperhatikan faktor internal dalam perusahaan dan</li> </ol>

				<p>memberikan pelatihan dan motivasi secara berkelanjutan,</p> <p>2. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menemukan atau menggunakan aspek lain, misal tim kerja motivasi dan minat individu serta dapat membahas peluang berkreasi secara lebih menyeluruh dengan memperhatikan faktor internal dan eksternal serta metode lebih sesuai.</p>
--	--	--	--	--

Penelitian di atas menguraikan peran iklim organisasi terhadap beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kinerja atau produktivitas karyawan yang sebagian besar diungkap menggunakan metode kuantitatif. Mengacu pada beberapa penelitian diatas dan dengan mempertimbangkan saran-saran dari penelitian sebelumnya penelitian ini menjadi diharapkan menjadi pelengkap penelitian sebelumnya terkait iklim organisasi dan penelitian ini dilakukan di Kampoeng Batik Laweyan dikarenakan daerah tersebut menjadi pusat batik terbesar di kota Surakarta. Selain menjadi pelengkap penelitian sebelumnya, yang mendasari penelitian ini adalah terdapat permasalahan tentang iklim organisasi yang mengakibatkan terbatasnya kreativitas serta masalah lain yang mempengaruhi



kinerja desainer di Batik Merak Manis. Penelitian ini mendeskripsikan tentang dinamika iklim organisasi dalam suatu perusahaan, terutama pada industri kreatif.

## **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian untuk memahami bagaimana keadaan iklim organisasi dalam suatu perusahaan, serta bagaimana sebuah perusahaan membentuk atau membangun sebuah iklim organisasi yang mendukung karyawan untuk bekerja secara maksimal dan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut.

## **C. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini, antara lain:

### **1. Teoritis**

Penelitian ini diharapkan akan menambah kajian/penelitian bagi ilmu Psikologi sendiri khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

### **2. Praktis**

Penelitian ini diharapkan pula dapat memberikan pengetahuan kepada pimpinan beserta jajaran dan karyawan perusahaan dalam meningkatkan dan membangun iklim organisasi guna menunjang tercapainya tujuan perusahaan.